

Ai gentili clienti
Loro sedi

Chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro in materia di apprendistato

(Interpello n. 19 del 20.05.2016, interpelli n. 21 e 22 del 11.08.2016)

Premessa

Con il D.Lgs. n. 81/2015 il legislatore, nel ridelineare l'assetto degli istituti del lavoro, ha **modificato la disciplina dell'apprendistato**. Mentre la disciplina generale del rapporto ricalca, per molti aspetti, il precedente impianto normativo, si devono invece **segnalare alcune modifiche in materia di formazione e con riferimento alle singole fattispecie di apprendistato**.

Il Ministero del Lavoro, rispondendo ad alcuni quesiti, ha pubblicato i seguenti interpelli:

- **interpello n. 19 del 20.05.2016** in materia di **assunzioni tramite apprendistato di lavoratori in trattamento di disoccupazione;**
- **interpello n. 21 del 11.08.2016** in materia di **assunzione di apprendisti in costanza di contratto di solidarietà difensivo;**
- **interpello n. 22 del 11.08.2016** in materia di **contribuzione relativa alle ore di formazione esterna.**

Di seguito illustriamo **la disciplina dell'istituto con particolare riferimento ai chiarimenti forniti dal Ministero nel corso del 2016**.

L'apprendistato

Secondo quanto previsto dalla nuova disciplina, l'apprendistato è un **contratto di lavoro a tempo indeterminato** finalizzato alla **formazione e alla occupazione dei giovani**. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:



Viene riconosciuta, inoltre, la **possibilità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante con lavoratori titolari di indennità di mobilità o di disoccupazione senza limitazioni di età.**

CHIARIMENTI MINISTERIALI (INTERPELLO N. 19/2016)

ATTENZIONE! Si segnala che il Ministero del Lavoro, con **interpello n. 19/2016** ha precisato che **possono essere attivati rapporti di apprendistato solo nei confronti di lavoratori titolari di trattamento di disoccupazione o mobilità. Non si devono ritenere inclusi** quei lavoratori che **beneficiano di un assegno per la disoccupazione, o che sono parte di un contratto di ricollocazione.** Pertanto, mentre un lavoratore titolare della prestazione NASPI può accedere all'istituto dell'apprendistato, **un titolare dell'assegno di disoccupazione ASDI** (concesso in particolari circostanze a seguito della NASPI) **non può stipulare un contratto di apprendistato** (a meno che ricorra una delle altre fattispecie in cui è ammesso).

Relativamente alla forma, il contratto di apprendistato è **stipulato in forma scritta ai fini della prova.** Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il **piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.**

OSSERVA

Nell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca **il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa.**

Il contratto di apprendistato ha una **durata minima non inferiore a sei mesi** e al suo **termine le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione** ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti

recede il rapporto **prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa – salvo quanto appena indicato - **ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali nel rispetto dei seguenti principi:**

PRINCIPI ALLA BASE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO	
I	Divieto di retribuzione a cottimo.
II	Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.
III	Presenza di un tutore o referente aziendale.
IV	Possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.
V	Possibilità del riconoscimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti.
VI	Registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino.
VII	Possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, superiore a trenta giorni.
VIII	Possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

CHIARIMENTI MINISTERIALI (INTERPELLO 21/2016)

ATTENZIONE! Si segnala che secondo quanto precisato dall'interpello n. 21/2016 **la sussistenza di un contratto di solidarietà difensivo non è di per sé circostanza preclusiva alla stipula di un nuovo contratto di apprendistato.** Il datore di lavoro, in ogni caso, dovrà **rispettare le condizioni ed i requisiti previsti per la stipula di un rapporto di apprendistato.**

Limiti all'apprendistato

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere è il seguente:

→ nei casi ordinari, il datore di lavoro non **può superare il rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio;

- **non può superare il 100 per cento** per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità;
- il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, **può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.**

E' in ogni caso **esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.**

Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi, **esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione**, a tempo indeterminato, **del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato**, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di **almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.**

OSSERVA

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono **considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.**

Di seguito, illustriamo le singole ipotesi di apprendistato previste.

Apprendistato per la qualifica, per il diploma o la specializzazione professionale

L'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione. Possono essere assunti i **giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25**. La durata del contratto è **determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore**, per la sua componente formativa, a **tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale professionale.**

I datori di lavoro hanno la facoltà di **prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati**, che hanno concluso positivamente i percorsi formativi, per il **consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e**

specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Il contratto di apprendistato **può essere prorogato di un anno anche nel caso in cui**, al termine del periodo di formazione, **l'apprendista non abbia conseguito il titolo** di qualifica, diploma o specializzazione professionale.

OSSERVA

Possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai **giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici**, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i **giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato.**

Il datore di lavoro che intende stipulare tale contratto, sottoscrive un **protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto**, che stabilisce il **contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto**. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. Per le **ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo**. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una **retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta**. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

CHIARIMENTI MINISTERIALI (INTERPELLO 22/2016)

ATTENZIONE! Si segnala che il Ministero del Lavoro, con **interpello n. 22/2016** ha precisato che **le ore di formazione interna sono soggette a contributi nella misura della retribuzione ridotta**, salvo che la contrattazione collettiva non preveda diversamente. Per quanto concerne le ore di **formazione esterna**, invece, viene **confermato** (oltre a quello retributivo) **l'esonero contributivo**. Viene specificato, inoltre, che **il legislatore non ha previsto nemmeno il riconoscimento della retribuzione figurativa** con riferimento alle ore di formazione.

Successivamente al **conseguimento della qualifica o del diploma**, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è **possibile la trasformazione del contratto in**

apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

Apprendistato professionalizzante

Possono essere **assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.** Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere **stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.**

Gli **accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche,** nonché la **durata anche minima del periodo di apprendistato,** che non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

OSSERVA

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla **offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio** e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le **modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica,** anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali **i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.**

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i **diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione Tecnica Superiore.**

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto, sottoscrive un **protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto.** Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

CHIARIMENTI MINISTERIALI (INTERPELLO 22/2016)

ATTENZIONE! Anche in questa ipotesi valgono i chiarimenti forniti dall'interpello n. 22/2016 in materia di **esonero contributivo per le ore di formazione esterna.**

OSSERVA

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

In assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad **apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO